

# **FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION JOB HOPPER* DI INDUSTRI PERHOTELAN DI INDONESIA**

Deborah Christine Widjaja, Dian Kristiani S, Ellin Marcella S. Program Manajemen Perhotelan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236 Email: [dwidjaja@petra.ac.id](mailto:dwidjaja@petra.ac.id)  
[m33414069@john.petra.ac.id](mailto:m33414069@john.petra.ac.id) ; [m33414072@john.petra.ac.id](mailto:m33414072@john.petra.ac.id)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Keinginan untuk berpindah) *Job Hopper* di Industri Perhotelan di Indonesia dengan menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuisisioner sebanyak 118. Penelitian ini menganalisa tujuh factor yang mempengaruhi turnover intention job hopper yaitu *training and development*, kompensasi, promosi, *reward and recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja dan *work family conflict*. Hasilnya hanya variabel kompensasi dan *work family conflict* yang mempengaruhi signifikan terhadap *turnover intention job hopper* di industry perhotelan di Indonesia.

### **Kata kunci:**

*Training*, kompensasi, promosi, *reward and recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja, *work family conflict*, *turnover intention*

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to analyze the factors of turnover intention job hopper in Indonesia by using a quantitative method and distributing 118 questionnaires. This research analyzing seven factor that are: Training development, compensation, reward and recognition, promotion, organizational culture, working environment, work family conflict. The results show that only compensation and work family conflict have positive and significant influences as a job hoppers consideration to switching another job.

### **Keywords :**

Training, compensation, promotion, reward and recognition, organizational culture, working environment , work family conflict, turnover intention.

## **PENDAHULUAN**

Industri Perhotelan merupakan industri yang berbasis layanan yang terus berkembang dalam skala nasional dan global. Sebagai industri berbasis layanan, ada ketergantungan yang sangat tinggi terhadap angkatan kerja dibandingkan dengan industri yang lainnya (Iverson dan Deery, 1997). Perilaku *job hopper* yang terjadi di industri perhotelan akan menjadi suatu masalah yang serius bagi organisasi karena *job hopper* hanya dapat bertahan didalam organisasi dalam waktu yang sangat singkat dan lebih memilih pekerjaan baru di perusahaan lain. Padahal dalam proses rekrutmen organisasi telah mengeluarkan biaya yang tidak sedikit (Hinkin & Tracey, 2000). Selain itu perilaku

*job hopper* juga mempengaruhi kualitas layanan menjadi tidak stabil karena layanan yang diberikan oleh karyawan baru berbeda dengan layanan karyawan yang lama (Widyasari, Dewi, dan Subudi, 2017). Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi keputusan *job hoppers* untuk berpindah kerja di Industri perhotelan.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah faktor *training*, kompensasi, promosi, *reward & recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja, *work family conflict* mempengaruhi *turnover intention job hopper* secara simultan dan signifikan di industri perhotelan di Indonesia?
2. Apakah faktor *training*, kompensasi, promosi, *reward & recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja, *work family conflict* mempengaruhi *turnover intention job hopper* secara parsial dan signifikan di industri perhotelan di Indonesia?
3. Faktor manakah yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention job hopper* di industri perhotelan di Indonesia ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisa apakah faktor *training*, kompensasi, promosi, *reward & recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja, *work family conflict* dapat mempengaruhi *turnover intention job hopper* secara simultan dan signifikan di industri perhotelan di Indonesia.
2. Untuk menganalisa apakah faktor *training*, kompensasi, promosi, *reward & recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja, *work family conflict* dapat mempengaruhi *turnover intention job hopper* secara parsial dan signifikan di industri perhotelan di Indonesia.
3. Untuk mencari tau faktor manakah yang paling dominan mempengaruhi *turnover intention job hopper* di industri perhotelan di Indonesia.

### **Batasan Penelitian**

Ada banyak faktor dari berbagai survei dan penelitian sebelumnya terkait dengan faktor penyebab *job hopper turnover intention*. Namun dalam penelitian ini akan di batasi dan difokuskan pada 7 faktor berikut ini: *training*, kompensasi, promosi, *reward* dan *recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja, *work family conflict*. Batasan *sample* dalam penelitian ini jangkauannya hanya di Indonesia bagian barat dan Indonesia bagian tengah, yaitu mencakup : Surabaya, Malang, Jakarta, Kalimantan, Bali, Semarang, Yogyakarta, Banyuwangi.

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan agar mampu mengetahui & mengidentifikasi alasan-alasan apa yang menyebabkan karyawan melakukan *job hopping*, sehingga perusahaan akan mampu menanggulangi tingkat *turnover* yang tinggi oleh *job hopping* dilihat dari faktor-faktor diatas.

## TEORI PENUNJANG

### ***Job hopping***

Naresh & Rathnam (2015) mendefinisikan *job hopping* sebagai bentuk perilaku karyawan yang sering berganti atau berpindah pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dengan harapan kemajuan karir serta pendapatan yang meningkat. Berdasarkan definisi-definisi diatas menurut para ahli penulis menyimpulkan bahwa *job hopping* merupakan tindakan karyawan yang sering berpindah pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun atau kurang dari satu tahun dengan alasan tertentu.

### **Dampak Perilaku *Job Hopping***

Perilaku *job hopping* memiliki dampak merugikan yang nyata bagi pihak perusahaan yang ditinggalkan. Keluarnya karyawan dari suatu perusahaan tidak hanya menambah biaya pengeluaran untuk rekrutmen karyawan baru pada perusahaan tersebut, tetapi juga mengurangi modal pengetahuan dan menurunkan reputasi perusahaan (Zhao dan Liu, 2010). Di sisi lain, karyawan yang masih bertahan di perusahaan akan mengalami demoralisasi. Demoralisasi merupakan hal yang disebabkan karena bertambahnya beban kerja karyawan yang masih bertahan untuk menggantikan pekerjaan dari karyawan yang keluar dari pekerjaan tersebut, yang dapat mengarah pada menurunnya produktivitas perusahaan (Memon, et al., 2014; dalam Khotimah, 2015).

### ***Turnover Intention***

Definisi *turnover intention* menurut Andini (2006) adalah keinginan yang muncul dalam diri seseorang untuk keluar dari organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Igbaria dan Gumaraes (2006) juga mendefinisikan *turnover intention* yaitu sebagai hasrat yang muncul dalam diri seseorang untuk keluar yang mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention Job Hopper***

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* berdasarkan penelitian terdahulu yaitu : *training*, kompensasi, promosi, *reward & recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja, *work family conflict* (Krishnan , 2012 ; Yuliawan dan Himam, 2012; Gulati, 2016; Yuen, 2016; Rong, 2015; Johari dan Raslan; 2018, Dharmawansa dan Thennakoon; 2014)

### ***Training***

Krishnan (2012) mendefinisikan *training* sebagai 2 terminologi yang berbeda yaitu pelatihan (*training*) dan pengembangan (*skill development*). Pelatihan merupakan pendidikan yang membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya saat ini. Sedangkan pengembangan merupakan pendidikan yang membantu karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya di masa mendatang yang akan diembannya kelak.

## **Kompensasi**

Kompensasi menurut Sunyoto (2012) merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Gaol (2014) juga mendefinisikan kompensasi yaitu sebagai hal yang di terima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang di berikannya untuk organisasi. Penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan atas apa yang sudah didedikasikan karyawan terhadap instansi/organisasinya. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi para pencari kerja untuk bekerja di sebuah organisasi (Mathis dan Jackson, 2006).

## **Promosi**

Promosi adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain (Fathoni, 2006). Tetapi pada kenyataannya kesempatan promosi seringkali sulit untuk didapatkan karena berbagai alasan. Kesempatan promosi di dalam organisasi kurang dilaksanakan sesuai dengan standar acuan yang ada, seperti dilihat dari aspek pendidikan, pengalaman yang dimiliki, bahkan senioritas ataupun kompetisi karyawan. Padahal banyak karyawan yang melakukan *turnover* dari organisasinya karena tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi, karena semakin tinggi kesempatan promosi akan menekan tingkat *turnover* (Kim, 2012).

## **Reward and Recognition**

*Reward* merupakan apresiasi organisasi atas performa karyawan yang mencapai *target/goal* organisasi dan biasanya berbentuk *announcement* di organisasi contohnya di temple pada *bulletin board* organisasi, bisa juga berbentuk *monetary reward* yaitu kompensasi diluar gaji (Parish et al., 2008). Bentuk apresiasi tersebut menandakan bahwa organisasi mengakui (*recognize*) adanya kontribusi dari karyawan terhadap perusahaan, karena pada dasarnya karyawan butuh pengakuan (*recognition*) atas pencapaian yang dilakukannya dalam organisasi (Robbins, 2003).

## **Budaya Organisasi**

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Nilai, keyakinan, serta perilaku yang tercipta diharapkan dapat diikuti serta ditaati oleh seluruh anggota organisasi supaya dapat mencapai tujuan bersama serta berfungsi untuk mengatasi masalah internal dan eksternal yang terjadi di organisasi.

## **Lingkungan Kerja**

Mardiana (2005) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, dan lingkungan tersebut mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Supardi (2003) terdapat lingkungan kerja fisik dan non

fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah kerja dan lain sebagainya yang dapat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan (dalam Potu, 2011). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja serta hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri atas (Gulati, 2016):

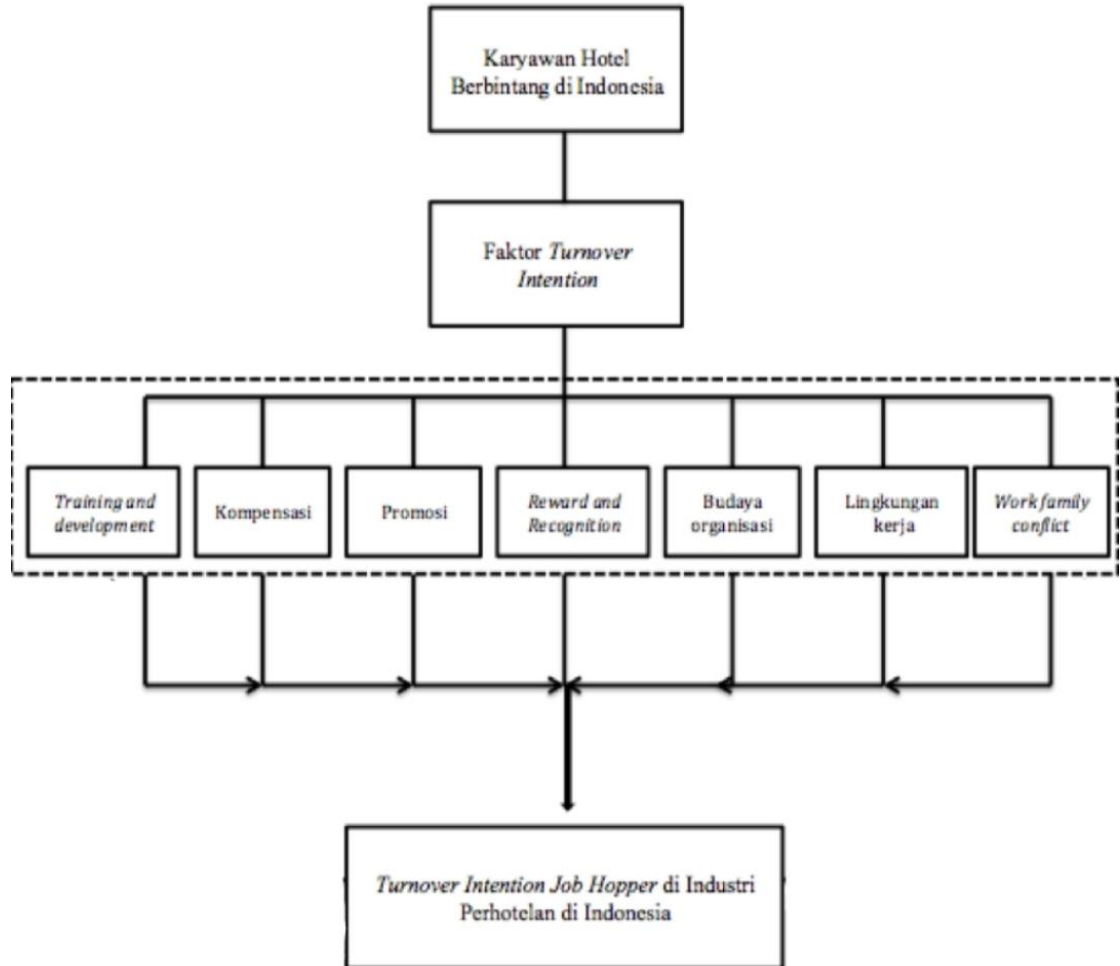
- a. Hubungan dengan atasan
- b. Hubungan dengan bawahan
- c. Hubungan dengan sesama rekan kerja

Hubungan antara atasan dan bawahannya di sebuah organisasi dapat menekan *turnover* (Gulati, 2016). Atasan memegang peranan penting dalam mempengaruhi perilaku seorang karyawan. Adanya bantuan ataupun perhatian secara emosional dari atasan akan mengurangi tingkat stres karyawan, meningkatkan kepuasan dan menurunkan *turnover intention* (Mahmud dan Idrish, 2011).

### ***Work Family Conflict***

Penyebab *work family conflict* berasal dari faktor kepribadian seseorang seperti harga diri, sementara efek dari *work family conflict* terpusat pada kepuasan seseorang terhadap pekerjaan, kesejahteraan keluarga (Rashid et al., 2012). Konflik dapat muncul karena kelebihan beban peran (*role overloads*) serta ketidak-mampuan orang tersebut menjalai peran yang dimiliki (*person role incompatibilities*). Konflik dapat berkembang sebagai nilai-nilai antara aktivitas-aktivitas kerja dengan tanggung jawab keluarga (Winardi, 1994 dalam Sulistiowati, 2012).

## Kerangka Pemikiran



## Hipotesis

- H1 : Diduga bahwa faktor *training*, kompensasi, promosi, *reward & recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja, *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention job hopper* secara simultan dan signifikan di industri perhotelan di Indonesia.
- H2 : Diduga bahwa *training*, kompensasi, promosi, *reward & recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja, *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention job hopper* secara parsial dan signifikan di industri perhotelan di Indonesia.
- H3 : Diduga bahwa faktor kompensasi merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap *turnover intention job hopper* di industri perhotelan di Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatif. Penelitian ini menyebarkan 200 kuesioner secara *online* dan *offline* pada tanggal 2 Juni sampai 13 Juni 2018. Kuesioner online dibagikan kepada 50 responden dengan 39 responden yang mengisi kuesioner dengan lengkap. Sedangkan yang secara *offline* dari 150 responden yang telah disebarkan di beberapa hotel yang ada di Jawa Timur didapati 79 kuesioner yang terisi lengkap. Sehingga dalam penelitian ini ada 118 kuesioner yang dapat diolah.

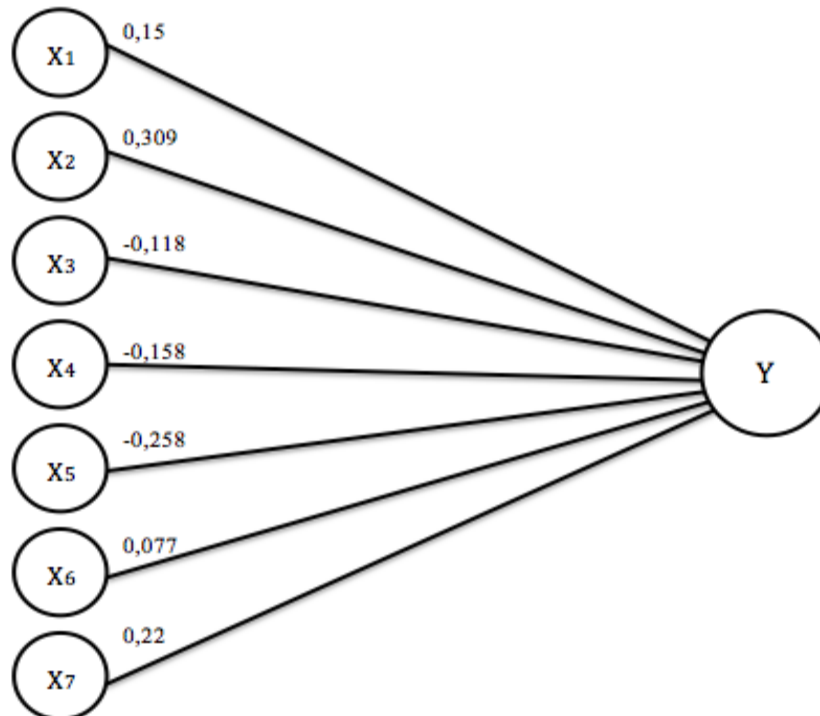
Penelitian ini terlebih dahulu telah melakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan 30 sampel kuesioner dengan program SPSS.

## HASIL PENELITIAN

Dari profil responden yang telah kita dapatkan sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yang berusia kisaran 22 tahun – 26 tahun dan bekerja di Surabaya sebagai front office hotel di bintang tiga. Responden yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui seleksi tes diawal pengisian kuesioner. Dimana mereka harus memiliki kriteria minimal tiga tahun bekerja di Industri perhotelan dan telah berpindah setidaknya dua kali dalam kurun waktu tersebut.

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464	.215	.165	.73404



$$Y = 2,947 + 0,15K + 0,309R - 0,118P - 0,158R - 0,258B + 0,077L + 0,22W$$

Dari nilai signifikansi didapati variabel bebas memiliki pengaruh signifikan positif terhadap dependen apabila nilai  $\text{sig} < 0,05$ . Sehingga variabel training, promosi, reward dan recognition, budaya organisasi, dan lingkungan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dalam penelitian kali ini sebesar 0,165. Menurut hasil diatas berarti ada 83,5 % variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention job hopper* yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan usia kisaran 22 – 26 tahun dan belum menikah. Sebagian besar responden berdomisili di Surabaya bekerja di hotel berbintang tiga sebagai *front office*. Responden sudah bekerja di Industri perhotelan selama 3-4 tahun dan pernah berpindah kerja 2-3 kali dalam kurun waktu tersebut.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa mengenai pengaruh faktor *training*, kompensasi, promosi, *reward* dan *recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan *work family conflict* secara keseluruhan mempengaruhi *turnover intention job hopper* di industri perhotelan di Indonesia sebanyak 16,5 %. Namun jika dilihat secara lebih detail tidak semua faktor secara individu memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention job hopper*. Hanya terdapat dua variabel yang signifikan yaitu variabel kompensasi dan *work family conflict*. Variabel *training* dan *development* memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dikarenakan *training* dan *development* program yang baik yaitu dapat memenuhi kebutuhan *job hopper*, dapat membuat *job hopper* memiliki *skill* yang bertambah serta mampu untuk bekerja di tempat yang lebih baik dengan gaji yang lebih baik serta jabatan yang lebih tinggi. Hal tersebut didukung dengan karakteristik *job hopper* yang suka belajar hal-hal yang baru (Yuliawan dan Himam, 2012).

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah kompensasi menunjukkan hasil yang positif signifikan terhadap *turnover intention job hopper*. Kompensasi yang nilainya tinggi membuat *job hopper* tetap memiliki *turnover intention* yang tinggi karena terdapat *job alternative* yang memberikan tawaran kompensasi yang lebih tinggi (Krishnan, 2012).

Variabel ketiga dalam penelitian ini yaitu promosi menunjukkan hasil negatif tidak signifikan. Dalam hasil wawancara *job hopper* menyatakan bahwa promosi membuat *job hopper* betah untuk tetap bekerja di organisasi yang sama, karena promosi menyebabkan naiknya jabatan yang diikuti oleh kenaikan gaji juga. Tetapi ternyata kesempatan promosi di industri perhotelan masih rendah dan susah ditemui.

Variabel keempat dalam penelitian ini yaitu *reward* dan *recognition* menunjukkan hasil negatif tidak signifikan. Menurut hasil wawancara *job hopper* merasa bahwa dari *reward* yang diberikan oleh organisasi *job hopper* merasa kontribusi yang diberikan kepada organisasi di apresiasi dan di anggap (*recognize*) oleh organisasi. *Reward* dan *recognition* yang diberikan perusahaan mampu menekan *turnover intention job hopper*, tetapi



sayangnya *reward* yang diberikan oleh organisasi dinilai *job hopper* masih belum memiliki nilai yang tinggi.

Variabel kelima dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi menunjukkan hasil negatif dan tidak signifikan. Karakteristik *job hopper* yang sesuai dengan budaya organisasi yang ada dapat menekan *turnover intention job hopper* (Yuliawan dan Himam, 2012). Budaya organisasi yang sesuai dengan karakteristik *job hopper* membuat *job hopper* lebih nyaman dan betah bekerja dalam organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yaitu budaya organisasi yang diharapkan *job hopper* cenderung harus sesuai dengan karakteristik *job hopper*, *job hopper* juga dapat bekerja profesional untuk beradaptasi. Namun, jika ternyata budaya organisasi yang ada tidak sesuai dengan karakteristik *job hopper* maka memilih untuk mencari organisasi lain yang lebih cocok.

Variabel keenam dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja menunjukkan hasil positif tidak signifikan. Lingkungan kerja yang baik yang mendukung *job hopper*, yaitu hubungan kerja sama antara *job hopper* dengan sesama rekan kerja mempengaruhi *job hopper* (Krishnan, 2012). *Job hopper* merasa terlalu nyaman sehingga *job hopper* merasa bosan, karena kurangnya tantangan dalam pekerjaan. Hasil tersebut didukung juga dengan penelitian terdahulu oleh Yuliawan dan Himam (2012) bahwa *job hopper* memiliki karakteristik yang ingin selalu belajar dan senang dengan tantangan karena dari tantangan *job hopper* dapat belajar hal-hal yang baru yang dapat mengembangkan pengetahuan serta *skill job hopper*.

Variabel ketujuh dalam penelitian ini yaitu *work family conflict* menunjukkan hasil positif dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* sangat berpengaruh pada *turnover intention job hopper*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berstatus belum menikah dan *work family conflict* menunjukkan hasil yang positif. Hal tersebut didukung juga dengan penelitian oleh Dharmawansa dan Thennakoon (2012) bahwa faktor *work family conflict* dapat berpengaruh terhadap *turnover intention job hopper* yang masih lajang juga, karena *job hopper* sendiri membutuhkan waktu untuk *refreshing*.

## KESIMPULAN & SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan oleh penulis, yaitu antara lain:

1. Secara simultan variabel independen : *training* dan *development*, kompensasi, promosi, *reward & recognition*, budaya organisasi, lingkungan kerja, *work family conflict* berpengaruh positif signifikan yang saling mendukung dan mempengaruhi variabel dependen (*turnover intention job hopper*).
2. Secara parsial hanya terdapat variabel kompensasi dan *work family conflict* yang berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention job hopper*. *Work family conflict* timbul karena adanya beban kerja yang berlebih serta waktu kerja yang *overtime* menyebabkan *job hopper* tidak memiliki manajemen waktu yang baik antara kerja dengan mengurus rumah tangga serta antara kerja dengan bersosialisasi ataupun melakukan *refreshing*.

Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention job hopper* karena walaupun organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, *job hopper* masih memiliki *job alternative* yang menawarkan gaji lebih tinggi. Dari penelitian ini, penulis mendapati bahwa hasil  $R^2$  sebesar 16,5 %, yaitu persentase variabel diteliti, hal tersebut berarti terdapat 83,5 % variabel yang tidak diteliti.

3. Dari hasil uji parsial didapati variabel kompensasi yang menjadi variabel paling dominan yang sangat berpengaruh. *Job hopper* mempertimbangkan kompensasi yang diberikan oleh organisasi yaitu sesuai dengan harapan dan dapat mencukupi kebutuhan *job hopper*. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *job hopper* akan memilih organisasi dengan kompensasi yang paling tinggi yang dapat menjadi pertimbangan *job hopper* untuk keluar.

### **Saran**

Untuk menentukan indikator apa saja yang perlu ditingkatkan dan dipertahankan penulis membandingkan antara hasil temuan yang penulis dapatkan dengan hasil wawancara.

1. Kompensasi yang diberikan organisasi kepada *job hopper* diharapkan sesuai dengan kontribusi yang diberikan *job hopper* sehingga *job hopper* akan merasa puas dan hal tersebut dapat menekan *turnover intention job hopper*.
2. *Work family conflict* dapat dihindari dengan cara mengkondisikan sistem kerja yang lebih fleksibel supaya *job hopper* dapat melakukan manajemen waktu dengan baik antara keluarga, pekerjaan, dan kehidupan pribadinya.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, R. B., Musa, M., Zahari, H., Rahman, R., & Khalid. (2012). The Effect of Teamworks towards Jobs Satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley Malaysia. *International Journal of Business and Behavioral Science* 2(3), 8-19.
- Cameron, Kim S., & Robert E. Quinn. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework Reading*. Massachusetts: Addison Wesley
- Dharmawansa, P & Thennakoon, D. (2014). An Exploratory Study on Job Hopping in Sri Lanka : A Study on Generation 'Y' Employees. *International Research Conference on Management and Finance* 9, 10-14.
- Fandia, M. (2016, September 07). *Jajak Pendapat App*. Retrieved March 21, 2018, from blog.jakpat.net: <https://blog.jakpat.net/its-time-to-roll-survey-report-on-indonesians-switching-job-habit/>.
- Gulati, S. (2016). Looking Beyond an Longevity : An Insight to Job Hopping. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research* 2, 67-70.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro, 10.
- Ginanjari, D. (Ed.). (2017, January 08). *jawapos.com*. Retrieved March 21, 2018, from jawapos.com: <https://www.jawapos.com/read/2017/08/01/148042/kunjungan-turising-ke-indonesia-meningkat-paling-banyak-tiongkok>.
- Green, A. (2013, February 06). *U.S.News*. Retrieved March 26, 2018, from money.usnews.com: <https://money.usnews.com/money/blogs/outside-voices-careers/2013/02/06/are-you-a-job-hopper>.
- Hasibuan, Malayo S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hinkim, T. & Tracey, J.B. (2000). The Cost of Turnover: Putting a Price on The Learning Curve. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* 41(3), 14-21.
- Iverson, R. D. & Deery, M. (1977). Turnover Culture in the Hospitality Industry. *Human Resource Management Journal* 7, 71-82.
- Rong, J. (2015). The Analysis of The Reason and Measurement for Job Hopping of Enterprises in China. *International Journal of Innovative Research in Information Security* 2(3), 11-13.
- Rasli, M., Johari, N., Muslim, N., & Romle, A., Intrinsic and Extrinsic Factors of Job Hopping : A Perspective from Final Year Business Student. *World Applied Science Journal* 35(11), 2309-2312.
- Joarder, M. H. R., Sharif, M. Y., & Ahmmad, K. 2011. Mediating role of affective commitment in HRM practices and turnover intention relationship: a study in a developing context. *Business and economics research journal*, 2(4), 135-158.
- Katou, A. A., & Chand, M. (2007). *The impact of HRM practices on organisational performance in the Indian hotel industry*. India: Emerald Group Publishing Limited.
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). Analyzing The Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance Through Mediating Role of Employee Motivation Case Study : isfahan regional electric company. *International Journal of Academid Research in Business and Social Sciences*, 3(9).

- Krishnan, L.R.K. (2012) . A Study of Job Hopping and Employee Turnover in the Telecom Service Industry in the State of Tamil Nadu. *International Journal of Reasearch In Computer Application & Management* 2(6).
- Lee, C. C., Huang, S. H., & Zhao, C. Y. (2012). A study on factors affecting turnover intention of hotel employees. *Asian economic and financial*, 868-870.
- Mathis, R.L., Jackson, H.J. (2009). *Human Research Management : Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Naresh, B., & Rathnam, B. V. (2015). Job Hopping In Software Industry With Reference To Select Software Companies: A Study Warangal: Bura Naresh al. *International Journal of Recent Research*.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McMurrin, & Robert. (1996). Development and Validation of Work Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*.
- Nugraha, S. (2017, 08 25). *Radar Surabaya*. (A. Rozack, Editor) Retrieved 03 21, 2018, from JawaPos.com: <https://www.jawapos.com/radarsurabaya/read/2017/08/25/9553/perkembangan-hotel-di-surabaya-terlalu-over>
- Saeno. (2016). BPS: Kunjungan wisman ke Indonesia capai rekor tertinggi. Retrieved from <http://travelling.bisnis.com/read/20160901/85/580365/bps-kunjungan-wisman-ke-indonesia-capai-rekor-tertinggi>
- Saraswati, V. P., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Bali: E-Journal Universitas Udayana Bali*.
- Sedarmayanti. (2009). *"Tata kerja dan produktivitas kerja"*, Bandung :Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : BP STIE YKPN.
- Sugiyono.(2010). *Metode penelitian bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Taufiq, M. (2011). Pariwisata dan pergeseran social budaya. Retrieved from <http://dewadirga.blogspot.co.id/2011/02/pariwisata-dan-pergeseran-sosial-budaya.html>
- Widyasari, N.M., Dewi, I., & Subudi, M. (2017) Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6(5).
- Wijayanti, E. (2017, July 07). *Vemale.com*. Retrieved March 30, 2018, from Vemale.com: <https://www.vemale.com/karir/105777-menjadi-kutu-loncat-job-hopper-bisa-menghambat-sukses-kariermu.html>
- Yuen, S. H. (2016). Examining The Generation Effects on Job-Hopping Intention by Applying Theory of Planned Behaviour (TPB). *Tuen Mun: Department of Applied Psychology Lignan University*, 17-21.
- Yuliawan, T. P., & Himam, F. (n.d.). The Grasshopper Phenomenon: Studi Kasus Terhadap Profesional yang Sering Berpindah-pindah Pekerjaan. *Yogyakarta: Jurnal Psikologi Fakultas Psikologis Universitas Gadjah Mada*, 82-85.